



Redegørelse om samfundsansvar 2020

CSR-oplysninger for 2020 for Jutlander Bank A/S

Udgivet den 22. februar 2021

Indhold

1. Forretningsmodel	3
2. Samfundsansvar og bæredygtighed i Jutlander Bank	4
Forum for Bæredygtig Finans	4
3. Socialt engagement	6
4. Medarbejderforhold	8
Employer Branding	9
Mangfoldighed	10
Samfundsansvar og uddannelse	11
5. Bekæmpelse af hvidvask og korruption	12
6. Miljø- og klimamæssige forhold	14
Eget aftryk	14
Kunders aftryk	14
7. Menneskerettigheder	16

1. Forretningsmodel

Jutlander Bank A/S er et regionalt pengeinstitut med hovedkontor i Aars. I Hobro har banken et områdecenter, og i alt har banken 32 kundevedtede afdelinger fordelt på 26 adresser i Nord- og Østjylland, i Trekantområdet samt i København.

Jutlander Bank er et full-service pengeinstitut, der betjener såvel privatkunder som erhvervs- og landbrugs-kunder. Vi arbejder målrettet på at være Danmarks mest personlige og tilgængelige bank. Vi kalder os selv "Åben Bank", fordi vi vil være mere tilgængelige end konkurrenterne, og vi vil møde vores kunder, lokalsamfund og bankens øvrige interessenter med et åbent sind.

Vi lægger vægt på et højt fagligt niveau, personlig rådgivning og lokalt nærvær. Beslutningerne træffes i langt de fleste tilfælde lokalt – af lokale medarbejdere.

Jutlander Banks reviderede strategi, der blev introduceret i 2018, rakte frem til ultimo 2020. Heri beskrives bankens mission:

"Drevet af ægte interesse og personligt engagement
er det vores mission at hjælpe
mennesker, erhverv og lokalsamfund
med at indfri drømme og realisere potentialer."

At tage medansvar for udviklingen i de lokalsamfund, hvor banken er til stede, er således en integreret del af bankens forretningsmodel, og bankens rolle som initiativtager til at bringe lokale aktører sammen og facilitere den lokale udvikling har – i det omfang, corona-restriktionerne har muliggjort det – også i 2020 været et spor i implementeringen af den gældende strategi.

Strategi-review

I 2020 pågik et arbejde med at redefinere bankens strategi fra 2021 til 2023.

I den forbindelse blev det besluttet, at samfundsansvar og bæredygtighed fremover bliver integreret i bankens forretningsmodel.

2. Samfundsansvar og bæredygtighed i Jutlander Bank

Samfundsansvar i Jutlander Bank handler om, hvilke muligheder vi har for at bidrage til en positiv samfundsudvikling.

Vi har fokus på vores rolle i de lokalsamfund, hvor vi er til stede, samt vores interessenters forventninger og krav til banken. Den årlige redegørelse om samfundsansvar sætter rammerne for arbejdet og samler bankens indsatser. Redegørelsen omfatter socialt engagement, medarbejderforhold, anti-hvidvask og bekæmpelse af korruption, miljø- og klimamæssige forhold samt menneskerettigheder.

Risici

I forbindelse med udarbejdelsen af Jutlander Banks redegørelse om samfundsansvar er der foretaget en vurdering af risikoen for negativ påvirkning af det omkringliggende samfund såvel direkte ved vores virksomhed som indirekte via vores samarbejdspartnere og kunder. Vi vurderer, at de følgende områder udgør de væsentligste risici inden for FN's Global Compacts emner;

- udnyttelse af vores infrastruktur til økonomisk kriminalitet, herunder hvidvask og korruption
- negativ påvirkning via vores investeringsforretning

Dette er risici, som vi er bevidste om, og som vi via processer og kontroller håndterer, hvilket er beskrevet i det efterfølgende.

Da vi i Jutlander Bank hverken er en produktions- eller transportvirksomhed, vurderes det ikke, at bankens aktiviteter direkte udgør en større risiko for negativ påvirkning af miljø- og klimaforhold, ligesom vi som følge af dansk lovgivning vurderer risikoen for vores direkte negative påvirkning af menneskerettigheder og medarbejderforhold som relativt begrænset. Ikke desto mindre er det risici, som vi forholder os til og håndterer, hvilket er beskrevet i de følgende afsnit.

Forum for Bæredygtig Finans

I januar 2019 oprettede Finans Danmark et rådgivende organ, Forum for Bæredygtig Finans, bestående af repræsentanter for virksomheder, NGO'er og tænketanke inden for områderne byggeri, landbrug, transport og industri samt eksperter med særlig indsigt i klima, CO₂-udslip og de forhold, der er vigtige for en bæredygtig omstilling. Hertil kommer medlemmer fra den finansielle sektor.

I december 2019 afleverede Forum for Bæredygtig Finans 20 anbefalinger til, hvordan den finansielle sektor kan bidrage til en bæredygtig udvikling i samfundet.

De af anbefalingerne, der henvender sig direkte mod den finansielle sektor, begyndte Jutlander Bank at arbejde med i 2020.

- a) Bæredygtighed integreres i forretningsmodellen.
- b) Der kommer flere bæredygtige produkter på hylderne. Jutlander Bank introducerede i 2020:
 - a. Egne produkter:
 - i. Et fordelagtigt billån til el- og hybridkøretøjer.

- ii. Bæredygtige aktie- og obligationsinvesteringer i bankens investeringsprodukt Formuepleje
- b. Produkter fra samarbejdspartnere:
 - i. Energiberegner og tilskud til udskiftning af oliefyr via Totalkredit.
 - ii. Bæredygtige investeringsmuligheder til kunderne gennem Bankinvest og Sparinvest.
- c) Måling af eget CO₂-aftryk påbegyndes i 2021.

3. Socialt engagement

Jutlander Bank spiller en vigtig rolle i de lokalsamfund, hvor vi er til stede, og vi støtter direkte og indirekte en lang række lokale sociale initiativer, foreninger, sportsklubber, kulturinstitutioner og aktiviteter, der beriger det lokale liv.

Handlinger

Jutlander Bank har omkring 150 mindre og mellemstore sponsorater, forankret lokalt i bankens afdelinger, af foreninger, klubber, initiativer og arrangementer i hele bankens virkeområde.

I 2020 blev langt den største del af disse modtagere af sponsormidler fra Jutlander Bank stærkt udfordret, da samfundet lukkede ned i foråret og satte en stopper for modtagernes almindelige aktiviteter. Derfor besluttede banken på et tidligt tidspunkt i nedlukningen af Danmark at skrive ud til samtlige disse aftalepartnere med det budskab, at banken opretholdt alle løbende sponsoraftaler, også selv om banken ikke i den givne situation fik den eksponering, som dybest set er modtagernes modydelse for sponsormidlerne.

Et særligt perspektiv på bankens samfundsgavnige betydning gør sig gældende i kraft af ejerforholdene i banken. To tredjedele af bankens aktier er ejet af de to fonde, Jutlander Fonden Himmerland og Jutlander Fonden Hobro. I 2020 modtog fondene i alt 23 millioner kroner i udbytte fra Jutlander Bank – midler, som fondene kan bruge til at støtte almennyttige og velgørende formål i bankens virkeområde. Dermed vender en del af de penge, banken tjener, tilbage til gavn og glæde for de lokalsamfund, hvor pengene blev tjent. Lignende mindre fonde findes også i Gjerlev og Galten.

Resultater

I hundredevis af positive tiltag i de lokalsamfund, hvor banken er til stede, ville ikke være blevet realiseret, hvis ikke banken havde bidraget økonomisk enten direkte i form af sponsorater eller indirekte i form af donationer fra fondene.

Blandt modtagerne af donationer fra fondene i 2020 kan nævnes: Aktive Kvinder i Aalestrup, Aktivitetscenter Tirsdalen, Randers, Als Mandekor, Biecentret i Hobro, Blå Kors Rold Skov, Børn i Sorg, Sorggrupperne i Aars, Børnehaver og skoler i København/Frederiksberg (refleksveste), CEMTEC Fonden (forskning i grøn energi), Danmission Genbrug Aars, Danske Seniorer Hobro, Mariager Pensionistforening, De Gule Spejdere, Det Gode Børneliv Løgstør, Dykkerklubben Aktiv, Fredericia, Fighterne for Livet Hadsund, Folkevirke Vesthimmerland, GAME Streetmekka Aalborg, Hjerneskadeforeningen Himmerland, Hytteforeningen Hanbohus, Fjerritslev, Idrætssamvirket Aarhus' Frivilligpris, Jelling FS pigefodbold, Vejle, KFUM-spejderne Svensstrup, Klejtrup Førtids- og Pensionistforening, Knæk Cancer, Kræftens Bekæmpelses Aalborg Lokalforening, Madam Blå Værestedet, Motion og Samvær for kræftramte, Nordjyllands Historiske Museum, Odder Roklub, Red Barnet Mariagerfjord Lokalforening, Røde Kors Hobro Afdeling, Stafet for Livet Aars, Støtteforeningen for Aagades Børnehave, Suldrup Seniorervice, Terndrup-Blenstrup-Bælum Seniorer, Terndrup-lund-fonden, Valdemar Atterdag Spejdergruppe, Vesthimmerlands Ungeråd, Ældre Sagen Hobro, Aarhus Fripleshjems Venner og Aars Seniorer.

Fremtidige mål

Banken agter at fastholde sine lokale sponsorater, ligesom fondene forventes at fortsætte deres mange donationer til initiativer i de lokalsamfund, hvor banken tjener sine penge, idet en del af bankens overskud

udbetales som udbytte til aktionærerne – herunder fondene. En del af disse donationer forventes fortsat at blive givet til sociale formål.

4. Medarbejderforhold

Et af de fire mål, banken har opsat for sin i 2020 gældende strategi, hedder:

”Højere medarbejdertilfredshed end gennemsnittet”.

Medarbejderne er bankens vigtigste ressource.

Banken er bevidst om, at tiltrækning og fastholdelse af kvalificeret arbejdskraft er afgørende for Jutlander Banks konkurrencedygtighed fremover.

Vi lægger vægt på medarbejdernes trivsel. Det er bankens mål at støtte hver enkelt medarbejder i udvikling af vedkommendes kompetencer. Det er et erklæret mål for banken, at medarbejderne skal ”forøge deres markedsværdi”, mens de er ansat i banken, i overensstemmelse med bankens strategi. Det betyder, at banken ikke alene ønsker at udvikle medarbejdernes faglige kompetencer, men også deres relationelle og sociale kompetencer i overensstemmelse med bankens strategiske mål om at være Danmarks mest personlige bank.

Handlinger

For til stadighed at sikre, at Jutlander Bank forbliver en god og sund arbejdsplads, hvor medarbejderne trives, har banken forskellige politikker og forretningsgange, som i 2020 blev samlet i en Trivselsguide. I forbindelse med lanceringen blev der i hver afdeling udpeget en trivselsambassadør.

Alle medarbejdere er omfattet af en sundhedsforsikring, der tilbyder ergo- og fysioterapi, kiropraktorkonsultationer og psykologhjælp.

Medarbejdertrivslen og tilfredsheden måles regelmæssigt gennem arbejdspladsvurderinger, APV, der gennemføres af bankens Arbejds miljøudvalg, og gennem medarbejdertilfredshedsundersøgelser, MTU, som gennemføres i et samarbejde med Finanssektorens Uddannelsescenter, FU.

Desuden gennemføres regelmæssige medarbejderudviklingssamtaler, MUS, og lederudviklingssamtaler, LUS.

Resultater

I 2019 gennemførte banken en medarbejdertilfredshedsundersøgelse via Finanssektorens Uddannelsescenter. Undersøgelsen viste, at medarbejdernes vurdering af resultatområderne ”Arbejdsglæde”, ”Engagement” og ”Identitet” alle var steget siden den seneste undersøgelse i 2017, og at vurderingen for alle tre resultatområder lå over benchmark for lokale og regionale pengeinstitutter.

Undersøgelsen angav endvidere de indsatsområder, som banken kan prioritere for blandt andet at øge arbejds glæden, engagementet og identiteten. Høj medarbejdertilfredshed er et fokusområde for banken, og der igangsættes løbende initiativer til styrkelse heraf.

Som opfølgning på undersøgelsen i 2017 iværksatte banken ultimo 2018 et forløb med lederuddannelse for alle bankens afdelingsdirektører og funktionschefer. Forløbet strakte sig igennem både 2019 og 2020.

Hvad personaleomsætning angår, er antallet af fratrædelser i forhold til antallet af medarbejdere i banken faldet fra 9,7 procent i 2019 til 8,9 procent i 2020. Til sammenligning angiver Finanssektorens Arbejdsgiver-

forening, FA, at den gennemsnitlige personaleomsætning i branchen ligger på 12,2 procent, senest offentliggjort i september 2020.

Antallet af fratrædelser som følge af, at en medarbejder har fået ansættelse i en anden virksomhed, er faldet fra 4,7 procent i 2019 til 4,3 procent i 2020.

Jævnfør overenskomsten har medarbejdere, der er fyldt 60 år og har en anciennitet på mindst 5 år, mulighed for at gå på seniordeltid. Ud af 42 medarbejdere, som opfylder kriterierne, har 10 valgt at benytte muligheden.

Fremtidige mål

Ifølge bankens strategiplan 2020 er (som nævnt indledningsvis) et af de fire mål:

”Højere medarbejdertilfredshed end gennemsnittet”.

Målingen fra 2019 følges op af en ny måling i 2021.

Gennem stadigt fokus på medarbejdernes trivsel og udvikling er det fortsat bankens sigte at reducere personaleomsætningen, herunder også at fastholde ældre medarbejdere ved hjælp af seniordeltid.

Employer Branding

I 2020 lancerede banken også en plan for Employer Branding med mottoet ”Det, du gør, gi’r mening”.

Handlinger

I de foregående år har banken arbejdet intensivt med at realisere sine seks kundeløfter. I 2020 rettedes blikket også mod Jutlander Åben Bank, set fra et medarbejderperspektiv.

Det mundede ud i fem medarbejderløfter, der spiller op til kundeløfterne:

1. Du gør en forskel for kolleger, for kunder og for de samfund, vi er en del af.
2. Du skaber gode resultater med udgangspunkt i godt købmandskab og ordentlighed.
3. Du får støtte og muligheder, så du kan realisere dine potentialer og indfri dine drømme.
4. Du bliver set som et helt menneske, og vi tilbyder dig ekstraordinært stor fleksibilitet, så du kan leve dit liv.
5. Du tager ansvar for at levere på vores strategi, og vi stimulerer nytænkning og lytter til dine gode idéer.

”Det, du gør, gi’r mening” og de nye medarbejderløfter tager afsæt i den eksisterende kultur i banken.

Introduktionen i efteråret havde til formål at sikre en ensrettet og tydelig fortælling om, hvad der gør bankens interne kultur så unik for derigennem at stimulere medarbejdernes rolle som ambassadører for potentielt nye medarbejdere.

Fremtidige mål

Banken har igennem de sidste par år oplevet rekrutteringsudfordringer. Særligt når det gælder rådgivere. Udfordringerne handler om, at banken, i sin eksterne branding, hidtil ikke er lykkedes med at fortælle historien om, hvordan bankens unikke position omkring tilgængelighed går hånd i hånd med det fleksible og afbalancerede arbejdsliv.

”Det, du gør, gi’r mening” – og historien bag de 5 medarbejderløfter – vil derfor fremadrettet blive brugt som løftestang til at tiltrække nye medarbejdere til Jutlander Bank. Og det i et jobmarked, der aktuelt præger den finansielle sektor, hvor der er rift om de mest kompetente og mest motiverede medarbejdere.

Mangfoldighed

Det er ledelsens vurdering, at mangfoldighed er med til at skabe bedre resultater og hjælper til at træffe bedre beslutninger, og ledelsen arbejder derfor med at skabe større diversitet i organisationen.

Banken ønsker en åben og fordomsfri kultur, hvor den enkelte medarbejder kan udnytte sine kompetencer bedst muligt uanset køn, alder, religion mv.

Ledelsen har et mål om at skabe en bedre balance mellem mænd og kvinder i ledelsen af banken.

Handlinger

Det er bankens overordnede mål at tilvejebringe en passende lige fordeling af mænd og kvinder i ledelsen. Banken ønsker at følge op på udviklingen af kønssammensætningen i ledelsen, samt have mulighed for at justere indsatsen undervejs i forhold til de mål, der er sat. Banken betragter mål og måltal som et effektivt værktøj til at sikre fremdrift og nå resultater.

Banken ansætter og udnævner ledere under den præmis, at den bedst egnede altid ansættes/udnævnes uanset køn. Banken tilbyder medarbejderne mulighed for at udvikle faglige og personlige kompetencer gennem deltagelse i relevante kurser mv. Det er bankens mål, at kvinder og mænd generelt deltager ligeligt i disse tilbud.

Mindst én gang om året gennemgår bestyrelsen de realiserede måltal, og vurderer politikken med henblik på at tilpasse de opstillede måltal og den udarbejdede politik.

Banken opstillede i februar 2020 følgende konkrete mål for ledelsesniveauer:

- Bankens medarbejdere skal uanset køn opleve, at de har samme muligheder for karriere og lederstillinger.
- Andelen af kvindelige ledere ønskes på minimum 37 pct. inden udgangen af 2023.

Resultater

Bankens direktion består af 3 medlemmer, heraf 1 kvinde og 2 mænd. Bankens direktion opfylder dermed målet om en ligelig fordeling af kvinder og mænd.

Efter at der i 2020 har været nyansættelser og udnævnelser af ledere, udgør andelen af kvindelige ledere 36,6 procent mod 35,5 procent året før.

Fremtidige mål

Inden udgangen af 2024 er det målet, at andelen af kvindelige ledere i banken skal forøges til minimum 38 procent. Det skal dog bemærkes, at banken ansætter ledere under den præmis, at den bedst egnede altid ansættes eller udnævnes uanset køn. Ved to lige egnede kandidater vælges den leder, der betyder, at målet bedst opfyldes.

Bankens HR- og ledelsesstrategi skal bl.a. skabe bedre rammer for at sikre en udvikling i retning mod en mere ligelig fordeling mellem kønnene i bankens ledelse.

Samfundsansvar og uddannelse

Jutlander Bank er bevidst om vores samfundsansvar i forhold til at uddanne unge medarbejdere i den finansielle sektor.

Handlinger

I 2020 har banken haft:

- 2 finansøkonom-praktikanter fra januar til marts 2020
- 1 finansbachelor-praktikant fra august til december 2020
- 2 finansbachelor-trainees med fuld kundeportefølje, der afsluttede deres uddannelse med udgangen af 2020 og efterfølgende er ansat som rådgivere i banken.
- 2 bankelever i 2. årsforløb, der blev færdige i august 2020 og er fortsat som rådgivere.
- 2 bankelever i 1. årsforløb, der startede i august 2020
- 2 finansøkonom-trainees, der afsluttede og blev ansat som rådgivere i august 2020
- 2 finansøkonom-trainees, der startede i august 2020

Desuden deltidsbeskæftiger banken 8 studerende fra Erhvervsakademi Dania i Connect Ung i Hobro og 8 øvrige studentermedhjælpere, fortrinsvis i forskellige stabsafdelinger.

Fremtidige mål

Banken forventer fremover at ansætte et antal praktikanter, studentermedhjælpere, trainees og elever på niveau med 2020.

5. Bekæmpelse af hvidvask og korrupsion

Som finansiel virksomhed, der forvalter betroede midler, har banken et særligt ansvar for at udvise ekstra omhu ved alle økonomiske transaktioner. Det er grundlæggende for os til enhver tid at holde en høj etisk standard i forretningsdriften.

Det gælder både i indsatsen for at forhindre, at kunder misbruger banken til kriminelle, økonomiske handlinger, og for at undgå, at medarbejdere bringer sig i et økonomisk afhængighedsforhold til enkeltkunder.

Handlinger

Med hensyn til indsatsen mod hvidvask mm. slår bankens "Politik for sund virksomhedskultur" fast, at:

"Jutlander Bank ønsker at overholde gældende regler, og banken vil ikke medvirke til eller lade sig misbruge til hvidvask, terrorfinansiering eller anden økonomisk kriminalitet. Der skal i den henseende ikke kunne udtales berettiget kritik af bankens måde at drive pengeinstitut på, herunder medarbejdernes adfærd."

Bankens direktion rapporterer en gang om året til bestyrelsen, og formanden for bankens bestyrelse orienterer om de overordnede fokusområder på bankens generalforsamling.

Alle medarbejdere er forpligtede til at kende politikken og overholde denne.

Senest har samtlige bankens medarbejdere i 2020 i ugerne 45-50 gennemført et kompetenceafklaringsforløb vedrørende de gældende hvidvaskregler.

Med hensyn til risikoen for, at medarbejdere bringer sig i et økonomisk afhængighedsforhold til enkeltkunder, har banken interne retningslinjer for medarbejderes modtagelse af gaver og lignende fra deres kunder.

Resultater

Forebyggelse af økonomisk kriminalitet, begået af kunder: Elektronisk overvågning gennemgår dagligt alle kunders transaktioner for atypiske mønstre. Alle kontante ind- og udbetalinger overvåges især. Ved større kassetransaktioner skal medarbejdere spørge om formålet hermed. Kundens egne ind- og udbetalinger ved pengeautomater overvåges separat elektronisk.

Atypiske transaktioner fanges af den elektroniske overvågning hver nat og undersøges manuelt af medarbejdere i banken de følgende dage. Opdager medarbejderne af egen drift noget atypisk, bliver dette også særskilt undersøgt.

Kan en mistanke ikke elimineres, indberettes transaktionen (kunden) til SØIK. I 2020 skete det 231 gange.

Forebyggelse af medarbejderes afhængighedsforhold til kunder: Banken har i Medarbejderhåndbogen præciseret reglerne for "Gaver og gæstfrihed" med det formål at undgå afhængighedsforhold, interessekonflikter og inhabilitet udløst af gaver, invitationer og andre fordele, som bankens medarbejdere kan blive tilbudt af kunder og samarbejdspartnere.

Heri præciseres, at medarbejdere i Jutlander Bank har pligt til at sikre sig, at gaver, invitationer o.l. fra kunder og samarbejdspartnere ikke sætter dem i en situation, hvor de forpligter sig til modbydelser, så der kan opstå afhængighedsforhold, interessekonflikt eller inhabilitet over for kunden eller samarbejdspartneren.

Helt generelt bør medarbejdere altid takke pænt nej til personlige gaver eller invitationer af større værdi end 500 kroner, men i alle tilfælde skal medarbejderne stille dig selv spørgsmålet, om de – hvis de modtager gaven – kan bevare en professionel relation til giver.

Fremtidige mål

Bankens hvidvaskansvarlige og direktion arbejder med løbende kontroller målrettet for, at alle bankens medarbejdere efterkommer reglerne for bekæmpelse af hvidvask og terrorfinansiering.

6. Miljø- og klimamæssige forhold

Eget aftryk

Da vi i Jutlander Bank hverken er en produktions- eller transporttug virksomhed, vurderes det ikke, at bankens aktiviteter direkte udgør en større risiko for negativ påvirkning af miljø- og klimaforhold.

Derfor har banken ikke en egentlig politik for at reducere klimapåvirkningerne som følge af bankens aktiviteter. Ikke desto mindre er det forhold, som vi forholder os til og håndterer, hvilket er beskrevet nedenfor.

Handlinger

Jutlander Banks væsentligste miljø- og klimapåvirkning er energi- og vandforbrug. Vi har løbende arbejdet på at reducere energi- og vandforbrug samt indført anvendelsen af svanemærkede rengøringsprodukter.

Banken har i samarbejde med en ekstern konsulent i 2019 udarbejdet en energisynsrapport, der beskriver energibesparelspotentialer inden for bygninger, proces og transport.

Resultater

Banken udskifter løbende indendørs lyskilder i afdelingerne til LED-lys. Desuden installeres bevægelsesfølere i sekundære rum.

Flere afdelinger er blevet efterisoleret for at reducere varmeforbruget om vinteren.

Al elektronisk affald sorteres og skrottes i overensstemmelse med dansk lovgivning.

Pap og makuleret papiraffald sælges til lokale aftagere til recirkulation.

Banken er ejer af Søttrup Plantage ved Aars med i alt 86 hektar skov, som i energisynsrapporten er beregnet til at lagre 13.446 tons CO₂.

Fremtidige mål

Den nævnte energisynsrapport blev på tærsklen til 2020 indsendt til Energistyrelsen.

Rapporten har tilvejebragt et overblik over bankens energiforbrug i bygninger og køretøjer. Rapporten dannede grundlag for beslutninger i 2020 med henblik på at reducere bankens energiforbrug og vil i de kommende år danne grundlag for lignende beslutninger.

Ved indgangen til 2021 pågår undersøgelser af mulighederne for og gevinsterne ved opsætning af solceller på nogle af bankens ejendomme samt ved opstilling af ladestanderer til el-biler ved et antal af bankens afdelinger.

Måling af bankens eget CO₂-aftryk påbegyndes i 2021.

Kunders aftryk

I overensstemmelse med anbefalingerne fra Forum for Bæredygtig Finans tog Jutlander Bank i 2020 flere bæredygtige produkter på hylderne.

Resultater

Blandt egne produkter introducerede Jutlander Bank i 2020 et fordelagtigt billån til el- og hybridkøretøjer. Også i 2020 blev en del af kundernes depoter i bankens tilbud til sine investeringskunder, FormuePLEJE, investeret i bæredygtige obligationer og aktier.

Blandt produkter fra samarbejdspartnere introducerede Jutlander Bank i 2020 en energiberegner og tilskud til udskiftning af oliefyr via Totalkredit samt bæredygtige investeringsmuligheder til kunderne gennem Bankinvest og Sparinvest.

Fremtidige mål

I 2021 introducerer Jutlander Bank sin egen investeringsforening, JutlanderINVEST, hvor en del af investeringerne vil have fokus på bæredygtighed. Jutlander Bank konstaterer desuden, at bæredygtige investeringer bliver mere og mere eftertragtede i markedet. Derfor er det bankens vurdering, at der ligger gode afkastmuligheder i disse. På den måde kan en bæredygtig profil gå hånd i hånd med konkurrencedygtige afkast til bankens kunder.

7. Menneskerettigheder

Eftersom banken overholder dansk lovgivning, vurderer vi risikoen for, at vi påvirker nogles menneskerettigheder negativt, som begrænset. Derfor har banken ikke en egentlig politik for at respektere menneskerettighederne. Men i banken er vi bevidste om, at vores aktiviteter særligt inden for investeringsområdet kan påvirke forhold, der vedrører de grundlæggende menneskerettigheder, når der investeres eller lånes til selskaber, som opererer globalt.

Handlinger

Banken ønsker, at investeringer foregår i overensstemmelse med bredt anerkendte internationale konventioner og normer. Det betyder, at vi stiller krav til, at vores samarbejdspartnere på investeringsiden opererer efter en ansvarlig investeringspolitik.

Der er stigende fokus fra kunderne på etik og bæredygtighed – også i forhold til investering. Ofte refereres det til som ESG, der står for miljø, samfunds- og ledelsesmæssige forhold (environmental, social and governance). De investeringsforeninger, vi samarbejder med, gennemgår en etisk screening for brud på nationale normer og konventioner inden for blandt andet menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder og miljø.

Resultater

Hvis en virksomhed, som investeringsforeningen har investeret i, dukker op på screeningen, vil investeringsforeningen sammen med andre investorer søge at påvirke selskabet til at ændre adfærd (aktivt ejerskab). Hvis en virksomhed ikke udviser vilje til at ændre adfærd, udelukkes virksomheden fra investeringsforeningens investeringsunivers.

Desuden udelukker investeringsforeningerne på forhånd visse investeringer. Det kan eksempelvis være virksomheder, der er involveret i produktion af:

- Anti-personelminer
- Klyngeammunition
- Biologiske våben
- Kemiske våben
- Atomvåben

Fremtidige mål

Banken vil fortsat have fokus på overholdelse af de ovenfor skitserede regler.

Dertil kommer, at bæredygtige og socialt ansvarlige investeringer bliver mere og mere eftertragtede i markedet. Derfor er det bankens vurdering, at der ligger gode afkastmuligheder i denne genre.

På den måde kan en socialt ansvarlig profil gå hånd i hånd med konkurrencedygtige afkast til bankens kunder.